**Гражданский персонал Вооруженных Сил Российской Федерации**

Оглавление

Введение

# Глава 1. Правовое положение лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации

§ 1. Понятие гражданского персонала

§ 2. Классификация гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации

Глава 2 Оплата труда гражданского персонала Вооруженных Сил РФ

§ 1. Общие условия оплаты труда

§ 2. Должностные оклады профессиональных квалификационных групп работников

§ 3. Виды дополнительных выплат гражданскому персоналу МО РФ..19

Заключение

Список использованных источников и литературы

Приложения

Введение

Построение демократического государства, к которому стремиться Россия в последнее время, обуславливает особое отношение к правам граждан вообще и в сфере охраны труда в частности. Следовательно, насколько качественной будет юридическая база защиты прав человека в охране их труда, настолько эффективно отдельно взятый гражданин может воспользоваться предоставленными ему правами. Это и будет способствовать успешному динамичному развитию не только трудового права, но и правового государства в целом. Практика многих современных стран, да и России в недалёком прошлом отчетливо показывает, что можно иметь весьма красивое и показательное законодательство в области прав граждан в сфере труда, но это никоим образом не отражается на конкретном правовом статусе отдельно взятого человека. На современном этапе развития российского государства и общества главной ценностью стало жизнь и здоровье каждого человека.

**Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций –**

[**http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml)

Состояние условий и уровень безопасности труда по праву считается предметом повышенного внимания государства и общества в любой цивилизованной стране, не является исключением и Россия. Статьей 37 Конституции Российской Федерации предусмотрено право граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

В настоящее время в Вооруженных Силах Российской Федерации насчитывается 540 тыс. работников, которые трудятся в центральных органах военного управления, объединениях, соединениях, воинских частях, учреждениях и других военных организациях, а также в федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативной гражданской службой.

А гражданские служащие МО РФ, как и другие работники имеют право на получение достойной заработной платы, которая соответствует объёму и значимости выполненной работы. И с размером заработной платы гражданского персонала сейчас имеются огромные проблемы, ввиду того что оклады гражданского персонала значительно отстают по размеру от окладов военнослужащих, а соответственно и весь размер заработной платы значительно ниже, зачастую даже ниже прожиточного минимума.

Объектом научной работы являются общественные отношения, возникающие в связи с оплатой труда гражданского персонала МО РФ.

Предмет научной работы - система правовых норм, регулирующих в Вооруженных Силах оплату труда, история развития законодательства об оплате труда гражданского персонала, обеспечение прав гражданского персонала на достойную заработную плату, особенности регулирования оплаты труда при работе в условиях, связанных с риском для жизни и здоровья.

**Фитнес на дому**



[**http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml)

Цель и задачи исследования.

Цель научной работы состоит в комплексном исследовании социально-правовой сущности оплаты труда гражданского персонала и правового регулирования оплаты труда гражданского персонала.

Достижение цели предполагает решение следующих задач:

. Изучить понятие гражданского персонала МО РФ

. Проанализировать

Методология и методика исследования. Методологическую основу исследования составляет диалектический метод научного познания объективного мира, принципы познания социальных явлений в их историческом развитии, взаимосвязи и взаимообусловленности. В работе применены основанные на диалектическом методе научного познания объективного мира общенаучные методы исследования такие, как обобщение, классификация, описание, толкование, системно-структурный анализ и др.

Юридической основой исследования являются международные договоры Российской Федерации, содержащие нормы об охране труда. Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации и иные правовые акты, в том числе акты военного управления, регулирующие охрану труда гражданского персонала. Исходной теоретической основой исследования являются труды отечественных ученых по проблемам права и государства, трудового и административного права:

Абрамов Н.Р., Алексеева С.С., Андреева B.C., Бахраха Д.Н., Гинцбурга Л.Я., Збышко Б.Г., Иванова С.А., Карнаух Н.Н., Кульбовской Н.К., Лившица Р.З.. Овсянко Д.М., Пашина Н.П., Процевского А.И., Стремоухова А.В., Скобелкина В.Н., Смирнова О.В., Хохлова Е.Б., Фролов О.П., Явича Л.С., а также военных ученых юристов: Голенко Е.Н., Ковалева В.И., Кузнецова Н.И., Старова Б.Ф., Тер-Акопова А.А., Шаркова В.Е., Ненашева А.Н., Хропанюка В.Н., и других, исследовавших правовые проблемы, связанные с предметом данной диссертации.

трудовой договор правовой оклад

# Глава 1. Правовое положение лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации

§ 1. Понятие гражданского персонала

Главными признаками, которые позволяют отнести работника к гражданскому персоналу и соответственно личному составу Вооруженных Сил Российской Федерации, являются нахождение его на утвержденных в установленном порядке должностях, наличие подписанного трудового договора (служебного контракта), получение заработной платы (денежного содержания) за счет средств федерального бюджета.

Иностранные граждане. В соответствии со ст. 15 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ иностранные граждане не могут быть призваны на военную службу (альтернативную гражданскую службу), не могут они замещать и должности федеральной государственной службы. Однако они могут быть приняты на работу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы в качестве гражданского персонала в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (названный выше Закон, ТК РФ, Положение о выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения на работу, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2002 г. № 941).

Лица, проходящие альтернативную гражданскую службу. Несмотря на определенные особенности их правового положения, установленные Федеральным законом «Об альтернативной гражданской службе», Положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 мая 2004 г. № 256, командиром воинской части (работодателем) с ними заключается срочный трудовой договор и оформляется прием на работу в соответствии с ТК РФ. Поэтому эта категория лиц также относится к гражданскому персоналу и личному составу Вооруженных Сил Российской Федерации.

Государственные гражданские служащие. В настоящее время действует Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ. Государственные гражданские служащие, которые проходят гражданскую службу в Вооруженных Силах Российской Федерации, являются также и гражданским персоналом. На них распространяются нормы ТК РФ в той части, в которой они не урегулированы вышеназванным Законом.

Граждане Российской Федерации, которые трудятся в воинских частях Вооруженных Сил Российской Федерации по определенным штатным расписанием должностям и специальностям. Более подробно об этой категории граждан будет сказано ниже.

Что касается численности гражданского персонала, то ранее до 2005 года штатная численность гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации устанавливается Правительством Российской Федерации. После внесения изменений в ст. 4, 6 Федерального закона «Об обороне» штатную численность военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, а также штатную численность гражданского персонала устанавливает Президент Российской Федерации. В последнее десятилетие штатная численность гражданского персонала, как и военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации, устанавливалась в форме Федерального закона «О федеральном бюджете» на очередной год. Правительство Российской Федерации в процессе рассмотрения проекта федерального закона «О федеральном бюджете» представляло в Государственную думу предложения по расходам на содержание гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации с указанием их штатной численности на начало и конец очередного финансового года. Так, в период с 1994 по 1998 гг. численность военнослужащих менялась от 2 200 тыс. человек до 1 469,9 тыс. человек. Реформирование Вооруженных Сил Российской Федерации предусматривало установление к 1 января 1999 г. штатной численности военнослужащих 1,2 млн. единиц. Штатная же численность гражданского персонала за этот период оставалась неизменной и составляла 600 тыс. человек.

Впоследствии в федеральных законах о федеральном бюджете на соответствующий год численность военнослужащих и гражданского персонала устанавливалась согласно приложениям к этим законам. На 2014 г. она была установлена в количестве 600 000 должностей гражданского персонала. В ближайшие три года гражданский персонал Вооруженных сил РФ уменьшится примерно на 150 тыс. человек и будет насчитывать 450 тыс. должностей. Остается непонятным, а сколько добавится новых - вследствие перевода офицерских категорий в гражданские.

Комплектование Вооруженных Сил Российской Федерации гражданским персоналом осуществляется несколькими способами:

путем добровольного поступления на работу;

при посредничестве органов службы занятости;

путем направления военным комиссариатом к месту прохождения альтернативной гражданской службы в соответствии с решением призывной комиссии и согласно плану Федеральной службы по труду и занятости;

по конкурсу. Поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности гражданской службы.

Основным способом комплектования Вооруженных Сил Российской Федерации гражданским персоналом является добровольное поступление на работу по трудовому договору.

§ 2. Классификация гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации

Гражданский персонал Вооруженных Сил Российской Федерации внутри этой государственной военной организации обладает особым правовым статусом, который принципиально разнится с правовым статусом основной части ее личного состава - военнослужащих.

Гражданский персонал Вооруженных Сил Российской Федерации состоит из лиц, занятых работой по трудовому договору. Подавляющее большинство гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации не относится к государственным гражданским служащим и занято трудовой деятельностью на основании трудового договора, заключаемого с бюджетным учреждением Минобороны РФ, воинской частью (организацией) в соответствии с трудовым законодательством. Их труд оплачивается в настоящее время на основании Положения о системе оплаты труда гражданского персонала бюджетных учреждений Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющих деятельность в сфере образования, медицины, культуры, науки, спорта, туристическо-оздоровительной, редакционно-издательской, а также воинских частей и иных организаций Вооруженных Сил Российской Федерации (далее по тексту Положение о системе оплаты труда гражданского персонала). Эта часть гражданского персонала не однородна по своему составу и включает руководителей, специалистов, технических исполнителей и рабочих.

Гражданский персонал трудится не только на территории России, но и за границей при дислокации воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов вне пределов ее территории. Вопрос регулирования труда указанных граждан актуален не только в связи с ведомственным правовым регулированием труда гражданского персонала, направляемого на работу, например, в дипломатические представительства России либо в представительства федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации за границей (ст. 349 ТК РФ). Он приобрел особую значимость в настоящее время, когда расширяется военное присутствие России в странах постсоветского пространства. Данные объективные процессы вызывают необходимость применения в дислоцированных вне пределов России воинских частях труда гражданского персонала, комплектуемого из числа, как граждан России, так и иностранных граждан (лиц без гражданства). Эти воинские части не относятся к представительствам Министерства обороны Российской Федерации или государственным учреждениям Российской Федерации по определению (ст.ст. 55 и 120 ГК РФ), что не позволяет на их работников распространить нормы гл. 53 ТК РФ.

Привлечение граждан Российской Федерации для работы вне места их постоянного жительства (в данном случае - за границей) в указанные воинские части соответствует положениям ст. 64 ТК РФ, гарантирующим каждому право на труд вне зависимости от места жительства. Исходя из общепризнанных принципов международного права в процессе трудовой деятельности таких граждан в этих воинских частях они не выбывают из юрисдикции России, поскольку их правомерное нахождение на территории иностранного государства в составе воинского контингента определяется международным договором. На этом основании их трудовые отношения с воинской частью регулируются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации. Так, Постановлением Правительства Российской Федерации от 1 октября 1994 г. № 1122 (объявлено приказами министра обороны Российской Федерации от 17 августа 2002 г. № 315 и от 14 октября 2003 г. № 363) гражданскому персоналу, работающему в воинских частях и военных организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, находящихся на арендуемом у Казахстана космодроме «Байконур» и в г. Ленинске, предусмотрены повышенная оплата труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и иные льготы.

Нормы трудового права России также распространяются на находящихся в плавании работников - членов экипажей судов обеспечения Военно-морского флота и при выполнении ими трудовых обязанностей на других военных кораблях, плавающих в открытом море под Андреевским флагом.

Находящиеся за рубежом воинские части Вооруженных Сил Российской Федерации вправе привлекать к работе граждан страны пребывания, если иное не установлено международными договорами России. Такими договорами должен решаться вопрос и о распространении на них действия национального или российского законодательства о труде.

В Вооруженных Силах Российской Федерации Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (с последующими изменениями) распространяется на гражданских служащих центральных органов военного управления Вооруженных Сил Российской Федерации (под центральными органами военного управления Вооруженных Сил Российской Федерации понимаются органы военного управления, установленные Указом Президента Российской Федерации от 16 июля 1997 г. № 725с).

С учетом особого правового статуса лиц, занимающих должности государственной гражданской службы, особенности оплаты их труда на соответствующих должностях в Вооруженных Силах Российской Федерации рассматриваются в настоящем издании в той части, в которой они не урегулированы вышеназванным Федеральным законом;

в) из лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу. На работников, заключивших в порядке прохождения этой службы трудовой договор о работе в военных организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, распространяется трудовое законодательство с особенностями, предусмотренными не только для этой службы, но и для труда гражданского персонала этих организаций. На 2008 г. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28 февраля 2007 г. № 137 были утверждены перечни видов работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, и организаций, где предусматривается прохождение альтернативной гражданской службы. Так, в Министерстве обороны Российской Федерации предусмотрено прохождение альтернативной гражданской службы в ФГУП «28-й военный завод», в ФГУП «30-й, 82-й судоремонтный заводы», « ФГУСП Северного флота «Североморец».

Таким образом, граждане, осуществляющие в период альтернативной гражданской службы трудовую деятельность в организациях Министерства обороны Российской Федерации, одновременно состоят в служебно-правовых, а также в трудовых отношениях и непосредственно связанных с ними отношениях (ст. 1 ТК РФ).

Вместе с тем, для правового положения работников, направленных на работу в порядке указанной службы, характерны различные правовые ограничения, не свойственные труду гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации. Так, они не вправе: расторгать трудовой договор по собственной инициативе (ст. 80 ТК РФ), занимать руководящие должности и работать по совместительству в сторонних организациях, принимать участие в мероприятиях, связанных с приостановлением деятельности организации, предпринимать иные действия и заниматься деятельностью, предусмотренной ст. 21 Федерального закона № 79-ФЗ. Некоторые установленные законом периоды нахождения этих граждан в трудовых отношениях (например, связанные с прогулом, арестом, произведенным в порядке уголовного либо административного наказания, появлением на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения и др.) могут не засчитываться в срок несения альтернативной гражданской службы. Особый порядок предусмотрен и для расторжения с указанными гражданами трудового договора.

Глава 2 Оплата труда гражданского персонала Вооруженных Сил РФ

§ 1. Общие условия оплаты труда

Труд работников воинских частей (гражданского персонала) зачастую протекает в особых условиях, в связи, с чем оплата их труда имеет определенные особенности, что нашло отражение как в порядке установления им должностных окладов (тарифных ставок), так и в порядке установлении им других компенсационных и стимулирующих выплат.

На государственном уровне гарантии по оплате труда установлены ст. 130 ТК РФ. В систему основных гарантий включены величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации; меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы, ограничение оплаты труда в натуральной форме, обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами и некоторые другие меры. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. В соответствии с Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ (в редакции Федерального закона от 24.06.2008 № 91-ФЗ) минимальный размер оплаты труда с 1 января 2009 г. составляет 4330 руб.

Организациями, финансируемыми из федерального бюджета, минимальный размер оплаты труда обеспечивается за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. В приказе Минобороны РФ № 555 от 10.11.2008 г. дано указание на разработку в 1 квартале 2009 года правового акта, определяющего размеры и порядок направления средств, поступающих от указанной выше деятельности на осуществление стимулирующих выплат гражданскому персоналу Вооруженных Сил РФ.

В ст. 135 ТК РФ говорится, что работникам организаций, финансируемых из бюджетов, системы заработной платы, размеры тарифных ставок, должностных окладов, различного рода выплат устанавливаются соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами.

Прежде всего, это Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583, которым установлено, что с 1 декабря 2008 г. вводятся новые системы оплаты труда в том числе для гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществлялась на основе Единой тарифной сетки.

В указанном выше постановлении определены размеры ассигнований на оплату труда работников и персонала на выплату им заработной платы в соответствии с новыми системами оплаты труда, а также установлено, что заработная плата работников и персонала (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этих новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации. Объем ассигнований подведомственных Минобороны РФ учреждений, воинских частей, подразделений может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых им государственных услуг.

На основании этого Положения в каждом учреждении, воинской части, иной организации Минобороны России разрабатывается свое положение, в котором определяется порядок формирования фонда оплаты труда работников за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ, устанавливается размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Среди других нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, следует также, в частности, назвать:

приказ министра обороны Российской Федерации «О повышении размеров должностных окладов лиц гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации» от 15 февраля 2007 г. № 70;

приказ министра обороны Российской Федерации «О повышении окладов месячного денежного содержания федеральных гражданских служащих центрального аппарата Министерства обороны Российской Федерации» от 29 января 2007 г. № 35;

приказ министра обороны Российской Федерации «О повышении размеров некоторых видов денежного довольствия военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации и выплат лицам гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» от 29 января 2007 г. № 33;

приказ министра обороны Российской Федерации «О повышении размеров оплаты труда гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» от 16 октября 2006 г. № 430;

приказ министра обороны Российской Федерации «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата Министерства обороны Российской Федерации» от 2 сентября 2006 г. № 360 (с изменениями и дополнениями от 29 января 2007 г.);

приказ министра обороны Российской Федерации «Об упорядочении условий оплаты труда гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации» от 2 марта 2001 г. № 90 (с изменениями и дополнениями от 5 марта 2003 г., 13 марта 2006 г., 29 января 2007 г.);

приказ министра обороны Российской Федерации «О повышении должностных окладов работников, занимающих должности, не отнесенные к государственным должностям, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности центральных органов военного управления Вооруженных Сил Российской Федерации» от 1 января 2001 г. № 7;

Иногда Правительство Российской Федерации принимает специальные акты относительно финансирования оплаты труда лиц гражданского персонала, направленные на усиление социальной защищенности отдельных их категорий. Например, Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 октября 2007 № 645 установлен порядок выплаты единовременного денежного вознаграждения за добросовестное исполнение (выполнение) обязанностей военной службы, должностных (служебных) обязанностей по итогам календарного (учебного) года.

И, последнее, если гражданский персонал, имеет право на повышение должностного оклада (тарифной ставки) по нескольким основаниям, размеры повышений складываются и на сумму процентов увеличивается должностной оклад (тарифная ставка).

§ 2. Должностные оклады профессиональных квалификационных групп работников

В ч. 2 ст. 144 ТК РФ сформулированы понятия «базовые оклады (базовые должностные оклады)», «базовые ставки заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников», которые представляют минимальный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовые оклады (ставки) играют роль дополнительной гарантии для работников бюджетной сферы, поскольку заработная плата этих работников не может быть ниже не только минимального размера оплаты труда, но и установленных Правительством РФ базовых окладов (ставок). При этом установленные Правительством РФ базовые оклады (ставки) распространяются не только на федеральные государственные учреждения, но и на государственные учреждения субъектов Российской Федерации и муниципальные учреждения.

В приложении № 1 к приказу Минобороны РФ № 555-2008 г. определены исходные (базовые размеры должностных окладов (тарифных ставок) гражданского персонала бюджетных учреждений Минобороны России, осуществляющих деятельность в сфере образования, медицины, культуры, науки, спорта, туристическо-оздоровительной, редакционно-издательской, а также воинских частей и иных организаций Вооруженных Сил Российской Федерации. Более чем на 20 страницах приложения перечисляются должности служащих, профессии рабочих с указанием ставок (окладов) в зависимости от образовательного уровня работника, сложности выполняемых работ и других показателей.

Например, минимальная базовая ставка воспитателя в детском саду составляет 4040 руб., руководителя военной академии, военного университета 15500 руб. Размеры тарифных ставок рабочих по группам изложены в таблице 83 вышеназванного приказа и составляют: I группы - 3710 руб., II - 3850 руб., III - 4040 руб., IV - 4230 руб., V - 4700 руб., VI - 5200 руб., VII - 5730 руб., VII - 6300 руб., IX - 6910 - 7590 руб.

Квалификационные характеристики каждой должности состоят из трех разделов: «Должностные обязанности», «Должен знать» и «Требования к квалификации».

§ 3. Виды дополнительных выплат гражданскому персоналу МО РФ

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

Руководитель бюджетного учреждения Минобороны РФ, воинской части устанавливает выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем указанных выплаты, утвержденных приказом Минздрава РФ от 29.12.2007 г. № 822. К таким выплатам относятся и выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Гражданскому персоналу воинских частей, занятых на работах с тяжелыми и вредными и (или) особо тяжелыми и особо вредными условиями труда должностные оклады (тарифные ставки) повышаются:

на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12 процентов;

на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - до 24 процентов.

Повышение устанавливается гражданскому персоналу, отработавшему в расчетном периоде в тяжелых и вредных, особо тяжелых и особо вредных условиях труда не менее половины установленной нормы рабочего времени.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

Районное регулирование оплаты труда устанавливается для работников, которые трудятся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Оно включает:

1. выплату районного коэффициента к заработной плате;
2. установление и выплату надбавки за непрерывный стаж работы;
3. предоставление гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством, трудовым договором, коллективными договорами, соглашениями.

При введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, занятым в местностях с особыми климатическими или (экологическими) условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты компенсационного характера.

Указанные выше гарантии и компенсации предусмотрены помимо ТК РФ, также Законом РФ от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (с посл. изм и доп.), и другими подзаконными нормативными правовыми актами.

При этом расходы на указанные цели производятся в пределах фонда заработной платы, утвержденного соответствующим распорядителем средств федерального бюджета.

К заработной плате гражданского персонала бюджетных учреждений Минобороны РФ, воинских частей могут быть применены повышенные размеры районных коэффициентов в пределах размеров коэффициентов, установленных для соответствующих территорий.

Районные коэффициенты и коэффициенты за работу в высокогорных, пустынных, безводных районах к заработной плате гражданского персонала воинских частей устанавливаются директивами Министра обороны и начальника Генерального Штаба Вооруженных Сил Российской Федерации на основании ходатайств главнокомандующих видами Вооруженных Сил Российской Федерации, командующих военных округов (флотов), родов войск Вооруженных Сил Российской Федерации. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 9 апреля 1992 г. № 239.

Компенсационные выплаты за выполнение работ различной квалификации. Согласно ст. 149 ТК РФ при выполнении работ в условиях труда, отличающихся от нормальных, руководитель бюджетного учреждения Минобороны РФ, воинской части обязан производить работникам соответствующие доплаты.

. Так, при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, руководитель бюджетного учреждения Минобороны РФ, воинской части обязан выплатить им межразрядную разницу (ст. 150 ТК РФ). В учреждениях Минобороны РФ, воинских частях поручение работ и соответственно определение уровня оплаты труда должно производиться с учетом утвержденного фонда заработной платы и штатного расписания.

Компенсационные выплаты за совмещение профессий (должностей). В соответствии со ст. 60.2 ТК РФ под совмещением следует понимать:

а) совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение работником, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности);

б) расширение зон обслуживания или увеличение объема выполненных работ, т.е. выполнение, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности;

в) выполнение, наряду со своей основной работой, обязанностей временно отсутствующих работников, т.е. замену работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника (см. Приложение № 7).

В соответствии с указанной статьей совмещение возможно только с письменного согласия работника, где указывается срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем. Письменное согласие можно оформить как дополнительное соглашение к трудовому договору, поскольку в соответствии со ст. 57 ТК РФ условия о трудовой функции (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) являются обязательными для включения в трудовой договор.

Гражданскому персоналу бюджетных учреждений Минобороны РФ, воинских частей при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливается компенсационная выплата по согласованию сторон.

Соглашение о совмещении оформляется приказом руководителя воинской части с указанием совмещаемой профессии (должности), объема дополнительно выполняемых работ (обязанностей) и размера доплаты в рублях.

Размер доплаты за совмещение устанавливается по соглашению сторон трудового договора и не может превышать размера должностного оклада (тарифной ставки) по совмещаемой профессии или должности.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Доплата за совмещение производится в пределах экономии фонда оплаты труда.

От выполнения обязанностей временно отсутствующего работника следует отличать временное заместительство.

Временное заместительство можно допускать в тех случаях, когда это вызвано производственной необходимостью или связано с распорядительными функциями отсутствующего работника и правом подписи соответствующих документов. Работники могут привлекаться к временному заместительству только не вакантных должностей при отсутствии экономии по фонду заработной платы и если это нашло отражение в коллективном договоре.

Замещающему работнику выплачивается доплата разницы между его фактическим окладом и должностным окладом замещаемого работника, но при условии, что замещаемый работник не является штатным заместителем или помощником отсутствующего работника (при отсутствии должности заместителя).

В случае когда у руководителя имеется несколько помощников, штатным заместителем считается первый старший помощник. Разница в окладах при временном заместительстве выплачивается с первого дня за весь период заместительства до дня освобождения от него. За день освобождения от должности разница в окладах не выплачивается.

Компенсационные выплаты за сверхурочные работы. Сверхурочными работами считаются работы сверх установленной для данной категории работников продолжительности рабочего времени (ст. 99 ТК РФ). При суммированном учете сверхурочной является работа сверх нормы рабочего времени учетного периода. Работы сверх установленной продолжительности рабочего времени являются сверхурочными, когда они применяются по распоряжению командира воинской части (работодателя) или с его ведома.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Бюджетное учреждение Минобороны РФ, воинская часть обязана вести точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Пример оплаты сверхурочных работ. Режим труда работника в воинской части - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Базовая ставка - 5000 руб. Месячная норма рабочего времени - 160 часов. Сверхурочно отработано 4 часа.

Расчет заработной платы:

базовый оклад - 5 000 руб.;

доплата за сверхурочную работу - первые два часа в полуторакратном размере (5 000 руб. : 160 час.) х 2 час. х 1,5 = 93 руб. 75 коп.;

последующие два часа в двойном размере (5 000 : 160) х 2 час. х 2 = 125 руб.;

итого: 5 000 руб. + 93 руб. 75 коп. + 125 руб. = 521 руб. 50 коп.

При оплате сверхурочных работ возникают вопросы о необходимости платить доплаты, например, за профессиональное мастерство, в двойном размере. Согласно ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Минимальной гарантией в данном случае являются доплаты в указанных размерах по отношению к часовым тарифным ставкам по аналогии с оплатой работы в выходные и праздничные дни. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным или трудовым договором.

На практике часто возникает вопрос о возможности при приеме работника на работу получить от него согласие на все предполагаемые в дальнейшем сверхурочные работы. Действительно, чтобы привлечь сотрудника к сверхурочным работам, необходимо получить его письменное согласие. Это требование ст. 99 ТК РФ. Однако сверхурочную работу, как правило, невозможно предвидеть и планировать заранее, так как она появляется при неблагоприятных условиях. Из-за этого нельзя заранее установить ее объемы и сроки. Именно поэтому и требуется в каждом конкретном случае получать письменное согласие сотрудника.

. Компенсационные выплаты за работу в ночное время. Трудовое законодательство предусматривает повышенную оплату за работу в ночное время в соответствии с коллективным договором либо Положением об оплате труда в организации (воинской части) (ст. 154 ТК РФ). Ночным считается время с 22 до 6 часов утра. При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час. Это правило не распространяется на работников, для которых уже установлено сокращенное рабочее время.

Гражданскому персоналу бюджетных учреждений Минобороны РФ, воинских частей за каждый час работы в ночное время устанавливается доплата за работу в ночное время в следующих размерах:

рабочим и специалистам хлебозаводов и хлебопекарен - 75 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

рабочим, постоянно занятым на выпуске газет в стереотипных, формных-офсетных, цинкографических и печатных цехах и на участках, - 50 процентов тарифной ставки;

гражданскому персоналу организаций связи, занятому экспедированием периодической печати, - 50 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

остальному гражданскому персоналу воинских частей - 35 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

Для расчета доплаты в ночное время необходимо:

определить количество часов, отработанных в ночное время;

определить часовую ставку путем деления должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышений, доплаты за условия труда на месячную норму рабочего времени для данной категории работников;

определить размер доплаты.

Оплата труда при неполном рабочем времени. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При неполном рабочем дне работник занят не весь рабочий день, а только часть его (например, пять часов вместо восьми). При неполной рабочей неделе уменьшается число рабочих дней. При неполном рабочем дне работник трудится меньшее количество часов. Может иметь место одновременное уменьшение как числа рабочих дней, так и часов работы в течение рабочего дня.

Руководитель бюджетной организации Минобороны РФ, командир воинской части обязан установить неполное рабочее время (по просьбе) беременной женщине, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), лицам, осуществляющим уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.

При установлении режимов труда с неполным рабочим временем продолжительность рабочего дня (смены), как правило, не должна быть менее четырех часов и рабочей недели - менее 20-24 часов соответственно при пяти- и шестидневной неделе.

Установление работнику неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений его трудовых прав. Ему предоставляются полный ежегодный отпуск, выходные и праздничные дни, указанный период работы включается полностью в общий трудовой стаж. Заработную плату он получает пропорционально отработанному времени.

Компенсационные выплаты водителям легковых автомобилей, криминалистических лабораторий, автомобилей скорой медицинской помощи и автобусов при введении ненормированного рабочего времени.

Указанным работникам устанавливается компенсационная выплата в размере 25 процентов, а водителям на автомобилях с прицепами - 20 процентов тарифной ставки.

Компенсационная выплата за квалификацию водителям автобусов, грузовых и легковых автомобилей выплачивается к тарифным ставкам в следующих размерах:

при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д», или «Д» и «Е» - 10 процентов;

при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д», «Е» - 25 процентов.

Водителям, выполняющим специальные задачи при автотранспортном обеспечении членов Коллегии Министерства обороны Российской Федерации, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 30 процентов тарифной ставки.

Список водителей, привлекаемых к выполнению специальных задач, утверждается начальником Аппарата Министра обороны Российского Федерации по согласованию с заместителем Министра обороны Российской Федерации по финансово-экономической работе.

Компенсационные выплаты членам экипажей судов обеспечения. Указанным работникам (за исключением лиц с ненормированным рабочим днем), оставленным по распоряжению капитана во время стоянки в порту или на рейде для обеспечения безопасности судна в случае объявления штормового предупреждения или аварийной ситуации (без выполнения основной работы), устанавливается компенсационная выплата в размере до 50 процентов должностного оклада (тарифной ставки) за каждый час дежурства. Выплата производится в пределах экономии фонда оплаты труда.

Членам экипажей судов обеспечения, привлекаемым в период эксплуатации судна к выполнению обязанностей недостающих по штату работников сверх нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается компенсационная выплата до 110 процентов должностного оклада недостающего по штату работника за фактически отработанное время.

Членам экипажей судов обеспечения при выполнении обязанностей артельщика устанавливается компенсационная выплата:

при численности экипажа от 5 до 20 человек - до 20 процентов должностного оклада;

при численности экипажа от 21 до 40 человек - до 35 процентов должностного оклада;

при численности экипажа более 40 человек - до 50 процентов должностного оклада.

Компенсационные выплаты при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине руководителя бюджетного учреждения Минобороны РФ, воинской части. В этом случае оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ).

Компенсационные выплаты за время простоя не по вине работника и работодателя (ст. 157 ТК РФ). Это время должно оплачиваться в размере не ниже 2/3 средней заработной платы работника. О начале простоя работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю или иному представителю работодателя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

В соответствии со ст. 158 ТК РФ коллективным договором или трудовым договором на период освоения нового производства за работником может быть предусмотрено сохранение его прежней заработной платы.

Компенсационные выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами:

В соответствии с приказом министра обороны Российской Федерации от 29 января 2007 г. № 33 (приложение № 1 к приказу), приказом Минобороны № 555 от 10.11.2008 г. лицам гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности и объема сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях, а также от продолжительности срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений, выплачивается ежемесячная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) в следующих размерах:

в центральном аппарате Министерства обороны Российской Федерации, в органах военного управления Министерства обороны Российской Федерации, видов Вооруженных Сил Российской Федерации и родов войск Вооруженных Сил, в управлениях военных округов (флотов), в воинских частях, отнесенных к особорежимным и особо важным объектам, а также в воинских частях и организациях согласно перечню, утверждаемому в установленном порядке, с 1 января 2008 г. - 80%;

в управлениях объединений и соединений, а также в воинских частях и организациях, для командиров (начальников) которых штатом предусмотрено воинское звание «генерал-майор», ему равное и выше, - 65%;

в полках, на кораблях 1 ранга, в воинских частях и организациях, для командиров (начальников) которых штатом предусмотрено воинское звание «полковник», ему равное и ниже, - 50%.

За работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно» в тех же подразделениях надбавка выплачивается с 1 января 2008 г. в размере от 30 до 50%;

За работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно»:

15% - при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий;

10% - при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий.

Лицам гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации - сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к надбавке ежемесячно выплачивается процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) за стаж работы в указанных структурных подразделениях в следующих размерах:

10% - при стаже работы от 1 до 5 лет;

15% - при стаже работы от 5 до 10 лет;

20% - при стаже работы от 10 лет и больше.

компенсационные выплаты работникам, владеющим иностранными языками. Указанные выплаты выплачиваются работникам, владеющим иностранными языками и повседневно применяющим их в практической работе Размер выплат - от 10 до 15% работникам, занятым обучением и обслуживанием иностранных военнослужащих и специалистов - от 10 до 15%;

компенсационные выплаты гражданскому персоналу, непосредственно занятому приемом, хранением, выдачей и охраной вооружения и боеприпасов, по перечню должностей, утвержденному министром обороны Российской Федерации - до 50%; гражданскому персоналу, занятому ведением учета вооружения, боеприпасов, боевой техники, имущества и денежных средств (по перечню должностей, утвержденному министром обороны Российской Федерации), - до 30%. Основание: постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации «О согласовании размеров увеличения тарифных ставок (окладов) работников бюджетной сферы по категориям гражданского персонала и видам деятельности, перечня надбавок, компенсационных доплат, повышений ставок и окладов, связанных с особенностями деятельности воинских частей, учреждений, военно-учебных (учебных) заведений, бюджетных предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации» от 4 марта 1993 г. № 47 (с изменениями от 20 июля 2001 г.).

компенсационные выплаты гражданскому персоналу за работу с химическим оружием. Гражданам, занятым на работах с химическим оружием, в соответствии со ст. 4 Федерального закона «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ гарантируются повышенная оплата труда, выплата надбавки к месячному заработку, размер которой возрастает с увеличением стажа непрерывной работы с химическим оружием, и ежегодное вознаграждение за выслугу лет.

компенсационные выплаты гражданскому персоналу за вахтовый метод работы. В соответствии со ст. 302 ТК РФ работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы. Постановлением Правительства Российской Федерации «О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета» от 3 февраля 2005 г. № 51 установлено, что работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, выполняющим работы вахтовым методом, выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в следующих размерах:

в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 75 процентов тарифной ставки (оклада);

в районах Сибири и Дальнего Востока - 50% тарифной ставки (оклада);

в остальных районах - 30% тарифной ставки (оклада).

Размер надбавки не может превышать размер установленной нормы расходов на выплату суточных, предусмотренных работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, за каждый день их нахождения в служебной командировке на территории Российской Федерации.

Компенсационные выплаты гражданскому персоналу за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств, принадлежащих работнику.

Согласно ст. 188 ТК РФ при использовании работником с согласия или ведома командира воинской части (работодателя) и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием.

Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме или же установлен нормативными правовыми актами. Так, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 февраля 2002 г. № 92 работникам, использующим личные легковые автомобили для служебных поездок, установлены компенсации. При этом компенсируются амортизационные суммы, затраты на горюче-смазочные материалы, техническое обслуживание, текущий ремонт. Размер компенсаций за использование автомобилей с рабочим двигателем до 2 000 куб. см составляет 1 200 руб. в месяц, свыше 2 000 куб. см - 1 500 руб. в месяц.

Как правило, указанная компенсационная выплата предоставляется тем работникам, чья работа связана со служебными поездками. Список таких работников должен устанавливать работодатель. А разъездной характер их работы должен быть отражен в должностных инструкциях, трудовых договорах и т. п.

Выплату компенсации за использование личного автомобиля можно предусмотреть в специальном пункте трудового договора или в дополнительном соглашении к нему.

Компенсация выплачивается ежемесячно в твердой сумме независимо от количества календарных дней в месяце. За время, когда сотрудник находился в отпуске, командировке или болел, компенсацию не выплачивается.

Основанием для начисления и выплаты компенсации являются следующие документы:

приказ работодателя об установлении данной компенсационной выплаты;

копия технического паспорта автомобиля (свидетельства о регистрации автомобиля);

копию доверенности (если работник управляет автомобилем по доверенности);

табель учета рабочего времени (в нем отражено количество дней, за которые работнику выплачивается компенсация).

Такие требования предусмотрены в письмах Минфина России от 21 июля 1992 г. № 57 и от 15 сентября 2005 г. № 03-03-04/2/63, ФНС России от 2 июня 2004 г. № 04-2-06/419.

Следует также иметь в виду, что налоговые органы при проведении налоговых проверок могут также потребовать для обоснования правомерности начисления указанной компенсационной выплаты и путевые листы. При этом они руководствуются письмами ФНС России от 2 июня 2004 г. № 04-2-06/419 и Минфина России от 15 сентября 2005 г. № 03-03-04/2/63. В этих письмах сказано, что путевые листы подтверждают фактическое использование личного автомобиля для служебных поездок. Поэтому, чтобы избежать претензий со стороны проверяющих, путевые листы лучше оформить.

Заключение

В соответствии со ст. 12 Федерального закона «Об обороне» от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ к личному составу Вооруженных Сил Российской Федерации относятся не только военнослужащие, но и лица гражданского персонала. В настоящее время в Вооруженных Силах Российской Федерации насчитывается около 540 тыс. работников, которые трудятся в центральных органах военного управления, объединениях, соединениях, воинских частях, учреждениях и других военных организациях.

Под гражданским персоналом Вооруженных Сил Российской Федерации понимается личный состав Вооруженных Сил Российской Федерации, комплектуемый как гражданами Российской Федерации, так и иностранными гражданами, заключившими трудовой договор о работе или о профессиональной служебной деятельности по определенным штатным расписанием должностям и специальностям в воинских частях Вооруженных Сил Российской Федерации в целях обеспечения выполнения ими возложенных на них задач.

С 1 февраля 2002 г. действует Трудовой кодекс Российской Федерации. За это время в него вносились изменения и дополнения, были приняты нормативные правовые акты, оказавшие серьезное влияние на применение его норм, сложилась судебная практика. Однако проблем, связанных с применением данного Кодекса, с которыми сталкивается гражданский персонал Вооруженных Сил Российской Федерации, по-прежнему немало. Трудовые права этой категории граждан нарушаются фактически повсеместно и по всем обязательным условиям труда, в том числе и по оплате труда, предоставлению компенсаций и др.

Сложившаяся ситуация объясняется, в частности, незнанием и неправильным применением трудового законодательства работодателями (командирами воинских частей (военных организаций), пробелами в трудовом законодательстве, отсутствием финансирования и др.

Статьей 349 Трудового кодекса Российской Федерации для работников органов, учреждений и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, и федеральных органов исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, предусмотрены особые условия оплаты труда, а также дополнительные льготы и преимущества. Однако положения указанной статьи зачастую не выполняются, что приводит к увольнению специалистов, исчезновению создававшихся десятилетиями производственных школ, преемственности поколений.

С 1 декабря 2008 года в оплате труда гражданского персонала Вооруженных Сил РФВ связи с принятием 5 августа 2008 года Правительством Российской Федерации Постановления № 583 произошли существенные изменения, которые затронули практически всех работников, поскольку принципиально изменился подход к установлению величины заработка. Новая система обещает максимум самостоятельности руководителям бюджетных организаций. Поскольку не будет ни жесткой тарифной сетки, ни нормативного утверждения штатного расписания в организации, руководитель сам сможет перераспределять средства, чтобы стимулировать наиболее ценных работников. Зарплата будет зависеть от таких факторов, как объем работы, диапазон профессиональных обязанностей и должностных требований внутри одной квалификационной группы, уровень образования и квалификации конкретного работника. Для каждой из квалификационных групп установлен утверждаемый правительством базовый оклад. А все остальное регулируется повышающими коэффициентами двух видов: компенсационными и стимулирующими. Новая схема оплаты для работников федеральных бюджетных учреждений, по мнению автора, это очередной шаг в реформировании оплаты труда бюджетников.

В работе рассмотрены все особенности оплаты труда гражданского персонала Вооруженных Сил России на основании принятого Положения о системе оплаты труда гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, включая размеры окладов и тарифных ставок, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также порядок утверждения штатных расписаний гражданского персонала, порядок формирования и использования фонда оплаты труда, размеры и порядок направления средств, поступающих от приносящей доход деятельности на осуществление выплат стимулирующего характера и некоторые другие вопросы.

Список использованных источников и литературы

Законодательные и нормативные акты

. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. - 1993. - № 237. - 25 декабря.

. Всеобщая декларация право человека и гражданина от 10 декабря 1948 г. // Международное право в документах: Учебное пособие / Сост.: Н.Т. Блатова, Г.М. Мелков. - 3-е изд., пер. и доп. - М.: Полигран, 2000. - 824 с.

. Европейская хартия об основных социальных правах трудящихся. - (Страсбург 9 декабря 1998 г.) // Российская газета.- 1999. - № 22 -23.

. Гражданский кодекс Российской Федерации. Принят 30 ноября 1994 г. (с изм. и доп. от 15 мая 2001 г.). - Ростов на Дону: Феникс, 2002. - 340 с.

. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 97 - ФЗ. - // СЗ РФ от 07.12.2004. №1.

Научная и учебная литература

. Оплата труда гражданского персонала: комментарии и разъяснения» Ковалев В.И., Ломакина Т.В. «За права военнослужащих», 2009. 204 с.

. Голенко Е.Н. Комплектование гражданским персоналом М.: Военное право: Учебник. 2004. 3

. Дмитриев Д. Преступления не скрываются. Красная звезда. 02.03.2009

. Материальная ответственность работника (лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации) в свете нового трудового законодательства. Н.М. Гакало // Военно-юридический журнал. 2005. №. 1.

. Особенности и различия правового статуса гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации. Н.М. Гакало. Военно-юридический журнал. 2013. №. 8.

. Порядок применения дисциплинарных взысканий в отношении гражданского персонала военных учреждений. Н.П. Антоненко, И.А. Банный Право в Вооруженных Силах. 2006. №. 12.

. Увольнение гражданского персонала по сокращению численности или штата. Актуальные вопросы В.И. Ковалев. // Право в ВС. 2012. № 2.

. Дмитриев Д. Преступления не скрываются. Красная звезда. 02.03.2009

Приложения

Приложение № 1

Рекомендации по заключению трудового договора и его примерной форме с работником федерального бюджетного учреждения, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России

от 14 августа 2008 г. № 424н

Примерная форма трудового договора с работником

Федерального бюджетного учреждения

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(город, населенный пункт)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(полное наименование Работодателя в соответствии с Уставом)

в лице (должность, Ф.И.О.), действующего на основании Устава, Положения, доверенности с указанием реквизитов), (именуемый в дальнейшем Работодатель», с одной стороны, и (Ф.И.О. Работника полностью), именуемый(-ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

. Общие положения

.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по (наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации; либо указание на конкретный вид поручаемой работы), а Работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора.

.2. Работник принимается на работу: (полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения Работодателя, если Работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение Работодателя с указанием его местонахождения)

.3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении Работодателя (наименование не обособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

.4. Работа у Работодателя является для Работника: (основной, по совместительству)

.5. Настоящий трудовой договор заключается на: неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации

.6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «\_\_» \_\_\_ 200\_\_ г.

.7. Дата начала работы «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

.8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

. Права и обязанности Работника

.1. Работник имеет право на:

.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором.

.1.2. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Работник имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

.2. Работник обязан:

.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором, выполнять установленные нормы труда.

.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные локальные нормативные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, с которыми Работник был ознакомлен под роспись.

.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

.3.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.

.3.5. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников. Работник обязан выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

. Права и обязанности Работодателя

.1. Работодатель имеет право:

.1.1. Требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору.

.1.2. Принимать локальные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

.1.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

.1.4. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

Работодатель имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

.2. Работодатель обязан:

.2.1. Предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором.

.2.2. Обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

.2.3. Обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки.

.2.5. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

.2.6. Знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

Работодатель исполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

. Оплата труда и социальные гарантии

.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата в размере:

.1.1. должностной оклад (оклад), ставка заработной платы в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в месяц или в размере, определенном отдельным соглашением;

.1.2. компенсационные выплаты (доплата, надбавка, другие виды выплат) (указать виды и размеры), выплата которых производится в порядке, установленном (указать законодательство Российской Федерации; локальные нормативные акты Работодателя)

.1.3. стимулирующие выплаты (доплата, надбавка, другие виды

выплаты) (указать виды, размеры), выплата которых производится в порядке, установленном (указать законодательство Российской Федерации; локальные нормативные акты Работодателя)

.2. Премии и иные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Работодателя (указать виды премий и иных выплат и их размеры).

.3. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Работодателя.

.4. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя.

. Рабочее время и время отдыха

.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку): (нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

.2. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у Работодателя, либо настоящим трудовым договором.

.3. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы:

.4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_ календарных дней.

.5. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ в связи (указать основание установления дополнительного отпуска)

.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

. Социальное страхование

.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью. Виды и условия обязательного социального страхования работника в связи с трудовой деятельностью осуществляются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

.2. Работник имеет право на дополнительное (вид страхования) страхование на условиях и в порядке, установленном (наименование локального нормативного акта Работодателя)

. Иные условия трудового договора

.1. Работник обязуется в течение срока действия настоящего трудового договора и после его прекращения в течение \_\_\_\_\_\_ лет не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), Работник должен быть ознакомлен под роспись.

.2. Работодатель обязан соблюдать предусмотренный трудовым законодательством и иными федеральными законами порядок обработки, иного использования и обеспечения сохранности персональных данных работника.

.3. В случае неисполнения обязанности по нарушению порядка использования и неправомерного разглашения информации, указанной в п. п. 7.1 и 7.2 настоящего договора, соответствующая виновная сторона договора обязана возместить другой стороне причиненный ущерб.

.4. Иные условия трудового договора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

. Ответственность сторон трудового договора

.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя, законодательством Российской Федерации.

.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

.3. Работник и работодатель могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

. Изменение и прекращение трудового договора

.1. Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его дополнении или ином изменении трудового договора, которые по соглашению сторон оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

.2. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон также в следующих случаях:

а) при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, а также при изменении локальных нормативных актов Работодателя;

б) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

.3. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до их изменения (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

.4. Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации, а также другими нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов.

. Заключительные положения

.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

.3. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй у Работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ РАБОТНИК\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(полное наименование)

Юридический адрес \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Адрес места жительства \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ИНН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ серия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ кем выдан \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ дата выдачи «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

должность подпись Ф.И.О. подпись

М.П.

Работник получил один экземпляр

настоящего трудового договора

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата и подпись Работника)

Приложение № 2

Рекомендации по заключению трудового договора и его примерной форме с работником федерального бюджетного учреждения, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 424н

Примерная форма дополнительного соглашения к трудовому договору с работником федерального бюджетного учреждения об изменении условий оплаты труда

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № \_\_\_\_\_\_\_

к трудовому договору № \_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.

г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(полное наименование Работодателя в соответствии с Уставом) в лице (должность, Ф.И.О.), действующего на основании (Устав, Положение, доверенность с указанием реквизитов, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и (Ф.И.О. Работника полностью), именуемый(-ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили дополнительное соглашение к трудовому договору от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_\_\_\_\_ о нижеследующем:

. Раздел (абзацы, пункты) трудового договора изложить в следующей редакции:

«За выполнение трудовой функции работнику устанавливаются:

оклад в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей;

название выплаты компенсационного характера \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ за работу \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

название выплаты стимулирующего характера в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ за (указываются основания установления стимулирующей выплаты).

. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй - у Работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ РАБОТНИК

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

должность подпись Ф.И.О. Ф.И.О. подпись

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

дата

М.П.

Приложение № 3

Перечень повышений тарифных ставок и должностных окладов гражданского персонала бюджетных учреждений Минобороны РФ, воинских частей на основании приказа Минобороны РФ от 10 ноября 2008 г. № 555

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Должностные оклады, тарифные ставки повышаются (категории работников), виды выполняемых работ | Размер повышения в % (в твердой сумме в руб.) | Примечание |
| За выполнение важных и ответственных работ | | | |
| 1. | Высококвалифицированным рабочим, которым присвоены 6-8 разряды или тарифные ставки которым установлены по VI-VIII группам , а также водителям автомобилей всех типов независимо от грузоподъемности, на время выполнения важных и ответственных работ или на определенный период (месяц, квартал, год) | могут устанавливаться тарифные ставки по IX группе по размерам тарифных ставок.(6910-7590 руб.) |  |
| За работу в особых условиях, сопряженных с риском для здоровья и жизни работников, заграницей, в городах Москве, Санкт-Петербурге | | | |
| 2. | а) Работникам за выполнение трудовых обязанностей в условиях чрезвычайного положения и (или) в зонах вооруженных конфликтов, боевого дежурства и другие. | на 100 процентов. | Гражданскому персоналу, имеющему право на повышение, должностные оклады (тарифные ставки) увеличиваются на размер повышения, то есть устанавливается новый должностной оклад (тарифная ставка). В случаях, когда гражданский персонал имеет право на повышения одновременно по нескольким основаниям, размеры повышений складываются, и на сумму процентов увеличивается должностной оклад (тарифная ставка). |
|  | б) Работникам за периоды работы в бюджетных учреждениях и воинских частях, дислоцированных на территории Чеченской Республики, командирования в бюджетные учреждения и воинские части, дислоцированные на территории Чеченской Республики для участия в выполнении восстановительных мероприятий, в том числе по обустройству | на 50 процентов; |  |
|  | в) Работникам за работу в бюджетных учреждениях и воинских частях, дислоцированных на территориях Республики Белоруссия, Республики Казахстан, Киргизской Республики, государств Закавказья, Республики Молдова и Республики Таджикистан | на 50 процентов |  |
|  | г) водителям автомобилей и автобусов за работу в городах Москве и Санкт-Петербурге | на 10 процентов; |  |
|  | д) водителям автомобильных баз, обслуживающими центральный аппарат Министерства обороны Российской Федерации (на оперативных и персональных машинах) оперативное обеспечение водителями | на 20 процентов |  |
|  | е) несение боевого дежурства в составе боевых расчетов и команд и в составе караулов, назначаемых от подразделений военизированной охраны для охраны особо важных и режимных объектов | на 15 процентов. |  |
|  | ж) членам экипажей судов обеспечения в составе дежурных сил поисково-спасательного обеспечения за несение службы | - на 15 процентов. | Порядок включения в состав дежурных сил поисково-спасательного обеспечения и условия выплаты утверждаются главнокомандующим Военно-Морским Флотом |
|  | з) обслуживание маяков и средств навигационного оборудования: при обслуживании отдельных средств навигационного оборудования, расположенных за пределами маячного городка, или имеющих сложные системы электропитания; расположенных на необорудованном или труднодоступном побережье и на островах | - на 15 процентов - на 30 процентов. |  |
| За работу в особых условиях педагогическим работникам | | | |
| 3. | а) за работу в специальных (коррекционных) классах и группах для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии | на 15-20 процентов. | Повышения должностных окладов, образуют новые размеры должностных окладов, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы). |
|  | б) за работу в общеобразовательных школах-интернатах | на 15 процентов; |  |
|  | в) руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) классы и группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, а руководителям | на 15 процентов |  |
|  | г) работникам, непосредственно занятым в таких классах и группах в общеобразовательных школах-интернатах | на 20 процентов; |  |
|  | д) педагогическим работникам военно-медицинских учреждений: детских отделений (госпиталей), детских санаториев | на 20 процентов |  |
| За работу с опасными (особо опасными) для здоровья и особо тяжелыми условиями труда | | | |
| 4. | а) Гражданскому персоналу военно-медицинских учреждений за работу с опасными (особо опасными) для здоровья и особо тяжелыми условиями труда | на 60, 40, 25,15 процентов |  |
|  | б) энтомологам и помощникам энтомологов центров государственного санитарно-эпидемиологического надзора, расположенных в районах массового распространения гнуса и других опасных насекомых и клещей | на 15 процентов. |  |
|  | в) гражданскому персоналу воинских частей занятых на работах с тяжелыми и вредными и (или) особо тяжелыми и особо вредными условиями труда должностные оклады (тарифные ставки) повышаются: на работах с тяжелыми и вредными условиями труда на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда | до 12 процентов; до 24 процентов. |  |
|  | г) специалистам - членам экипажей морских (рейдовых) судов атомного технологического обслуживания | до 20 процентов |  |
| За работу в спортивных секциях | | | |
| 5. | Нормативы оплаты труда тренеров физкультурно-оздоровительных групп и спортивных секций повышаются | на 0,5 процента за каждые два года обучения занимающегося в этих группах (секциях) под руководством одного тренера. |  |

Приложение № 4

Виды и размеры компенсационных выплат гражданскому персоналу бюджетных учреждений Минобороны РФ, воинских частей

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование компенсационной выплаты | | | Размер компенсационной выплаты в % | | |
| Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных | | | | | | |
| 1. | Гражданскому персоналу военно-медицинских учреждений | | | | | |
| . | а) компенсационная выплата за работу в ночное время: врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу выездных бригад отделений неотложной медицинской помощи и помощи на дому военно-медицинских учреждений, занятым оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи | | | до 100 процентов часовой ставки (части тарифной ставки, должностного оклада за час работы) за каждый час работы в ночное время | | |
|  | б) компенсационная выплата работникам военно-медицинских учреждений (подразделений), а также водителям санитарного транспорта учреждений и воинских частей, привлекаемым для работы в ночное время | | | до 50 процентов часовой ставки (части тарифной ставки, должностного оклада за час работы) за каждый час работы в ночное время | | |
|  | в) компенсационная выплата работникам военно-медицинских и научно-исследовательских учреждений (подразделений) за диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также за работу с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека | | | 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки) | | |
|  | г) компенсационная выплата гражданскому персоналу военно-медицинских учреждений (подразделений), расположенных на территории г. Москвы | | | до 30 процентов должностного оклада (тарифной ставки). | | |
|  | д) компенсационная выплата гражданскому персоналу выездных бригад отделений неотложной медицинской помощи и помощи на дому военно-медицинских учреждений, расположенных на территории г. Москвы, | | | до 50 процентов должностного оклада (тарифной ставки). | | |
| 2. | Гражданскому персоналу учреждений культуры | | | | | |
|  | Компенсационная выплата гражданскому персоналу занятому в учреждениях культуры, расположенных на территории г. Москвы, | | | до 30 процентов должностного оклада (тарифной ставки) | | |
| 3. | Гражданскому персоналу учреждений физической культуры и спорта | | | | | |
|  | а) занятому в учреждениях, расположенных на территории г. Москвы | | | до 30 процентов должностного оклада (тарифной ставки) | | |
|  | Б) старшим тренерам-преподавателям по спорту, старшим инструкторам-методистам, тренерам-преподавателям по спорту и инструкторам-методистам, работающим в специализированных детско-юношеских школах олимпийского резерва | | | 15 процентов должностного оклада | | |
|  | В) старшим инструкторам-методистам, инструкторам-методистам учреждений физкультуры и спорта по альпинизму, техническим и военно-прикладным видам спорта | | | 15 процентов должностного оклада | | |
|  | Г) начальнику (директору) и заместителю начальника (директора) детско-юношеской спортивной школы (в том числе олимпийского резерва), имеющей объем учебно-преподавательской работы не менее 12 тренерских ставок | | | 15 процентов должностного оклада. | | |
| 4. | Гражданскому персоналу воинских частей | | | | | |
|  | а) профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором | | | Размер устанавливается по согласованию сторон в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации | | |
|  | б) компенсационная выплата водителям легковых автомобилей, криминалистических лабораторий, автомобилей скорой медицинской помощи и автобусов, при введении ненормированного рабочего времени | | | в размере 25 процентов 20 процентов тарифной ставки .на автомобилях с прицепами | | |
|  | в) компенсационная выплата водителям автобусов, грузовых и легковых автомобилей, за квалификацию | | | - 10 процентов при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д», или «Д» и «Е» - 25 процентов.при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д», «Е» - | | |
|  | г) компенсационная выплата водителям, выполняющим специальные задачи при автотранспортном обеспечении членов Коллегии Министерства обороны Российской Федерации | | | 30 процентов тарифной ставки. | | |
|  | д) компенсационная доплата за работу в ночное время за каждый час работы: рабочим и специалистам хлебозаводов и хлебопекарен рабочим, постоянно занятым на выпуске газет в стереотипных, формных-офсетных, цинкографических и печатных цехах и на участках -; гражданскому персоналу организаций связи, занятому экспедированием периодической печати - остальному гражданскому персоналу воинских частей | | | 75 процентов должностного оклада (тарифной ставки); 50 процентов тарифной ставки 50 процентов должностного оклада (тарифной ставки); 35 процентов должностного оклада (тарифной ставки). | | |
|  | е) компенсационная выплата членам экипажей судов обеспечения (за исключением лиц с ненормированным рабочим днем), оставленным по распоряжению капитана во время стоянки в порту или на рейде для обеспечения безопасности судна в случае объявления штормового предупреждения или аварийной ситуации (без выполнения основной работы) устанавливается | | | до 50 процентов должностного оклада (тарифной ставки) за каждый час дежурства | | |
|  | ж) Компенсационная выплата членам экипажей судов обеспечения, привлекаемым в период эксплуатации судна к выполнению обязанностей недостающих по штату работников сверх нормальной продолжительности рабочего времени | | | до 110 процентов должностного оклада недостающего по штату работника за фактически отработанное время. | | |
|  | з) Компенсационная выплата членам экипажей судов обеспечения при выполнении обязанностей артельщика устанавливается компенсационная выплата: - при численности экипажа от 5 до 20 человек - при численности экипажа от 21 до 40 человек - при численности экипажа более 40 человек | | | до 20 процентов должностного оклада; - до 35 процентов должностного оклада; - до 50 процентов должностного оклада. | | |
| Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами | | | | | | |
|  | Гражданскому персоналу воинских частей | | | | | |
|  | а) секретности «особой важности» | | | 50-75% | | |
|  | б) за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно»: | | | 30-50% | | |
|  | в) гражданскому персоналу, допущенному к государственной тайне на постоянной основе за стаж работы в этих структурных подразделениях | | | ежемесячно выплачивается процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) 10 процентов - при стаже работы от 1 до 5 лет; 15 процентов - при стаже работы от 5 до 10 лет; 20 процентов - при стаже работы от 10 лет и выше. | | |
|  | г) гражданскому персоналу, принятому на работу на штатные должности в шифровальные органы за стаж работы в них в зависимости от класса шифровальной сети | | | ежемесячно выплачивается процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) 5-30% | | |
| Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда | | | | | | |
| 1. | Членам экипажей судов обеспечения | | | | | |
|  | Компенсационные выплаты: а) на работах, связанных с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений б) за фактическое время перевозки и (или) хранения взрывоопасных веществ и сжиженного газа в) за фактическое время перевозки и (или) хранения нефтепродуктов первой категории судами обеспечения г) за время работы рейдовых водолазных судов (катеров) за пределами открытых морских рейдов; за время выполнения работ морскими (рейдовыми) водолазными судами (катерами), плавучими кранами и другими плавсредствами в опасных условиях и в некоторых других случаях д) за фактическое время выполнения ледокольных работ (за исключением ледоколов и судов, приписанных к портам, расположенным в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним) е) за время вождения и обслуживания безэкипажных несамоходных судов боцманам, матросам 1-го и 2-го классов ж) морская надбавка за работу на судах обеспечения, зачисленных в кампанию з) за класс квалификации и время работы под водой водолазов. | | | до 24 процентов должностного оклада; до 25 процентов должностного оклада; до 15 процентов должностного оклада; до 12 процентов должностного оклада; до 12 процентов должностного оклада; до 25 процентов, а капитанам и их помощникам до 20 процентов должностного оклада; до 100 процентов должностного оклада. от 10 % от размера тарифной ставки по I группе размеров тарифных ставок рабочих | | |
| 2. | Гражданскому персоналу арсеналов, центров, баз, складов по хранению вооружения и боеприпасов, непосредственно занятому приемом, хранением, выдачей и охраной вооружения и боеприпасов | | | | | |
|  | В зависимости от должности (профессии) работника | | | 30-50% должностного оклада | | |
| 3. | Гражданскому персоналу 16 Государственного центра судебно-медицинских и криминалистических экспертиз Северо-Кавказского военного округа | | | | | |
|  | Компенсационная выплата за прием, обработку и отправку погибших | | | до 50 процентов должностного оклада (тарифной ставки). | | |
| Компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка) | | | | | | |
| Процентная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями | | | | | | |
| Группы местностей | | | Районы, включаемые в группу | Общеустановленная шкала | | Льготная шкала |
| 1 группа | | | Районы Крайнего Севера: Чукотский автономный округ, Северо-Эвенский район Магаданской области, Корякский автономный округ, Алеутский район Камчатской области, острова Северного Ледовитого океана и его морей, за исключением островов Белого моря. | 10% заработка по истечении первых шести месяцев работы, с увеличением на 10% за каждые последующие 6 месяцев работы до достижения 100% заработка | | 20% заработка по истечении первых шести месяцев работы, с увеличением на 20% за каждые последующие шесть месяцев и по достижении 60% - 20% за один год работы до достижения 100% заработка |
| 2 группа | | | В остальных районах Крайнего Севера | 10% заработка по истечении первых шести месяцев работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении 60% надбавки - 10% заработка за каждый года работы до достижения 80% заработка | | 20% заработка по истечении первых шести месяцев работы, с увеличением на 20% за каждые последующие шесть месяцев и по достижении 60% - 20% за один год работы до достижения 80% заработка |
| 3 группа | | | В местностях, приравненных к районам Крайнего Севера | 10% заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения 50% заработка | | 10% заработка за каждые 6 месяцев работы до достижения 50% |
| 4 группа | | | Воинские части, расположенные в Республике Карелия, южных района Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, республики Бурятия, Республике Тува, Читинской области | 10% заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы до достижения 50% заработка | | 10% заработка за каждые 6 месяцев работы до достижения 30% |
| Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями | | | | | | |
| № п/п | | Наименование компенсационной выплаты | | | Размер компенсационной выплаты в % | |
| 1. | | Компенсационная выплата гражданскому персонала воинских частей, дислоцированных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях | | | Размер районного коэффициента 1,2-2,0 | |
| 2. | | Компенсационная выплата к должностному окладу (тарифной ставке) за работу в районе экологического кризиса гражданскому персоналу работающему, в воинских частях, находящихся на космодроме «Байконур» и в г. Ленинске должностного оклада (тарифной ставки). за обеспечение космических программ | | | 30 процентов должностного оклада (тарифной ставки), 50 процентов | |

Приложение № 5

Виды и размеры стимулирующих выплат гражданскому персоналу бюджетных учреждений Минобороны РФ, воинских частей

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование стимулирующих выплат | Размер стимулирующих выплат в % | Основание (наименование НПА), примечания |
| 1. | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
|  | Выплата стимулирующего характера за сложность, напряженность и особый режим | Размер выплаты, установленной конкретному работнику, определяется по результатам его деятельности и максимальными размерами не ограничивается. | Критерии по конкретным профессиям и должностям устанавливает руководитель воинской части по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников |
| 2. | Выплаты за выслугу лет | | |
|  | Стимулирующая выплата за выслугу лет к должностным окладам (тарифным ставкам) | свыше 1 года - 5 процентов; свыше 2 лет - 10 процентов; свыше 3 лет - 15 процентов; свыше 5 лет - 20 процентов; свыше 10 лет - 30 процентов; свыше 15 лет - 40 процентов. | В расчете на год в размере 4 должностных окладов (тарифных ставок) Стаж работы в воинских частях и учреждениях, устанавливается на основании представленных документов комиссиями в составе: заместителя руководителя воинской части - председателя комиссии и членов: начальника финансового органа (главного бухгалтера), начальника кадрового органа или другого лица, занимающегося кадрами работников, и представителя выборного профсоюзного органа или уполномоченного работниками представительного органа |
| 3. | Премиальные выплаты по итогам работы | | |
|  | а) выплаты за своевременное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и результаты работы воинской части (подразделения) за месяц и квартал. | 5 должностных окладов; профессорско-преподавательскому составу образовательных учреждений высшего профессионального образования 4,5 должностного оклада (тарифной ставки) гражданскому персоналу автомобильных баз, занятому обеспечением деятельности центрального аппарата Министерства обороны Российской Федерации, 3 должностных оклада (тарифных ставки) гражданскому персоналу бюджетных учреждений и воинских частей |  |
|  | б) единовременное денежное вознаграждение за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года | в размере 2 должностных окладов (тарифных ставок) |  |
| 4. | Выплаты стимулирующего характера профессорско-преподавательскому составу | | |
|  | а) стимулирующая выплата по должности: профессора доцента, | 60 процентов должностного оклада 40 процентов должностного оклада |  |
|  | б) ежемесячная стимулирующая выплата за ученую степень: доктора наук - кандидата наук | 7000 рублей 3000 рублей. | Примечание. Руководителям, специалистам и научным сотрудникам научно-исследовательских учреждений Минобороны РФ ежемесячная стимулирующая выплата за ученую степень устанавливается в тех же размерах |
|  | в) ежемесячное вознаграждение педагогическим работникам общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководства | 1000 рублей. |  |
|  | г) ежемесячная надбавка педагогическим работникам суворовских военных, Нахимовского военно-морского и военно-музыкального училищ и кадетских корпусов за реализацию в обучении воспитанников дополнительных образовательных программ | 200 процентов должностного оклада (г. Москве, г. Санкт-Петербурге, Ленинградская и Московская области) 100 процентов должностного в других городах и прочих населенных пунктах |  |
|  | д) Руководителю, заместителям, главному бухгалтеру и педагогическим работникам федерального государственного общеобразовательного учреждения «Московский кадетский корпус «Пансион воспитанниц Министерства обороны Российской Федерации» | 400 процентов должностного оклада. |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |